

Ohrožené skupiny na trhu práce

ageismus

Ageismus

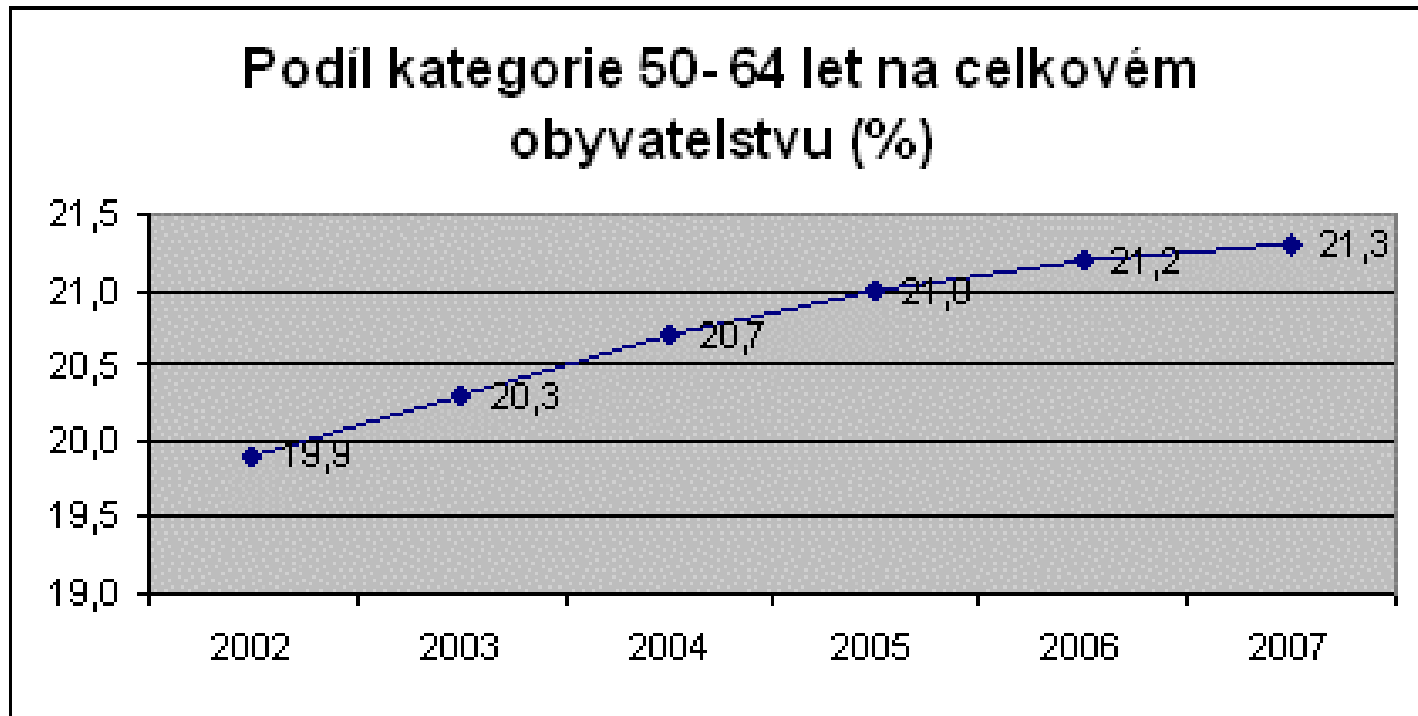
- Ageismus je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.”
- Vyšší věk – nejčastější důvod pro diskriminaci na pracovních trzích.

Vidovicová

Prognózy

- *BRUSEL / 14:23, 07. 07. 2010*
„Podle prognóz se má v Evropě počet lidí v důchodu ve srovnání s těmi, kteří jejich důchody financují, do roku 2060 zdvojnásobit“
 - *V roce 2008 připadali 4 lidé v produktivním věku (15–64 let) na každého občana EU ve věku 65 a více let. Do roku 2060 by měl podle průzkumů tento poměr klesnout na 2:1 (evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor)*
 - *Střední prognóza ČSÚ – 2050 – zdvojnásobení počtu obyvatel ve věku 65 let*
- ⇒ **Zátěž pro zdravotnictví, systém starobních a invalidních důchodů + podstatné změny na trhu práce (nabídka pracovní síly)**
- ⇒ **"Máme na výběr mezi chudšími důchodci, vyššími důchodovými příspěvky, nebo lidmi, kteří budou pracovat více a déle.**

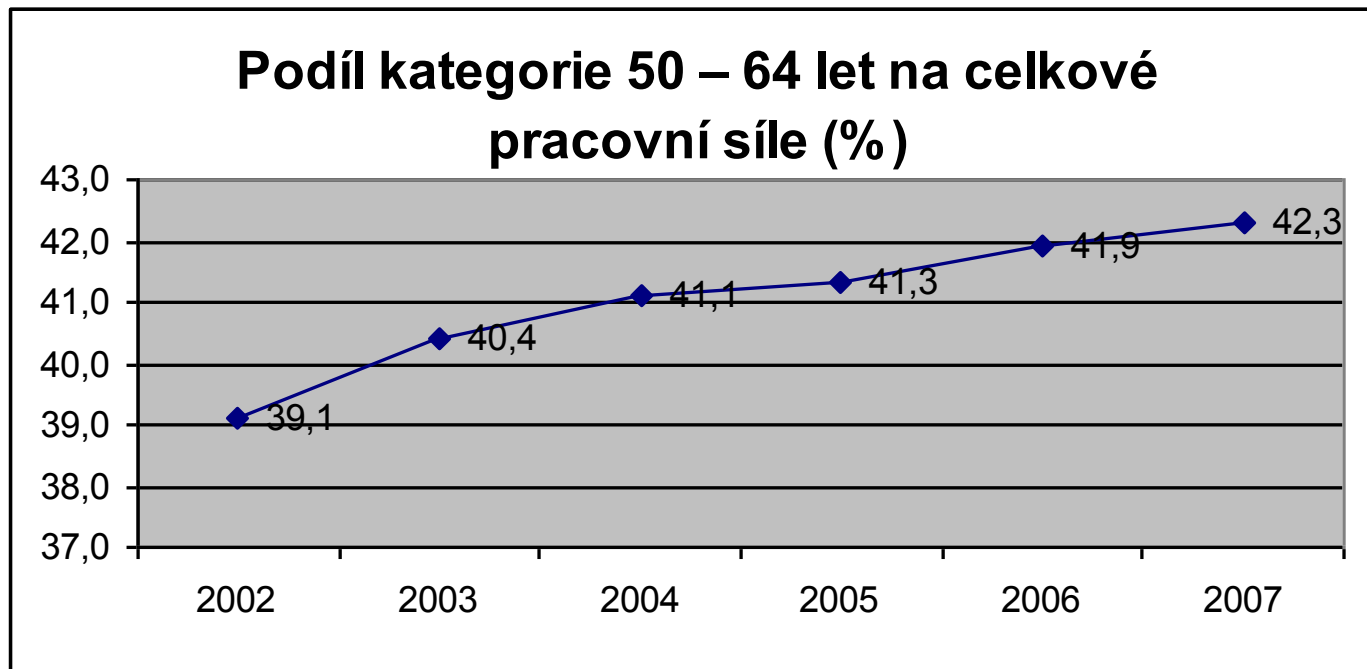
Věková struktura populace ČR



Pramen: Stratilová podle VŠPS 2002 - 2007, 2008

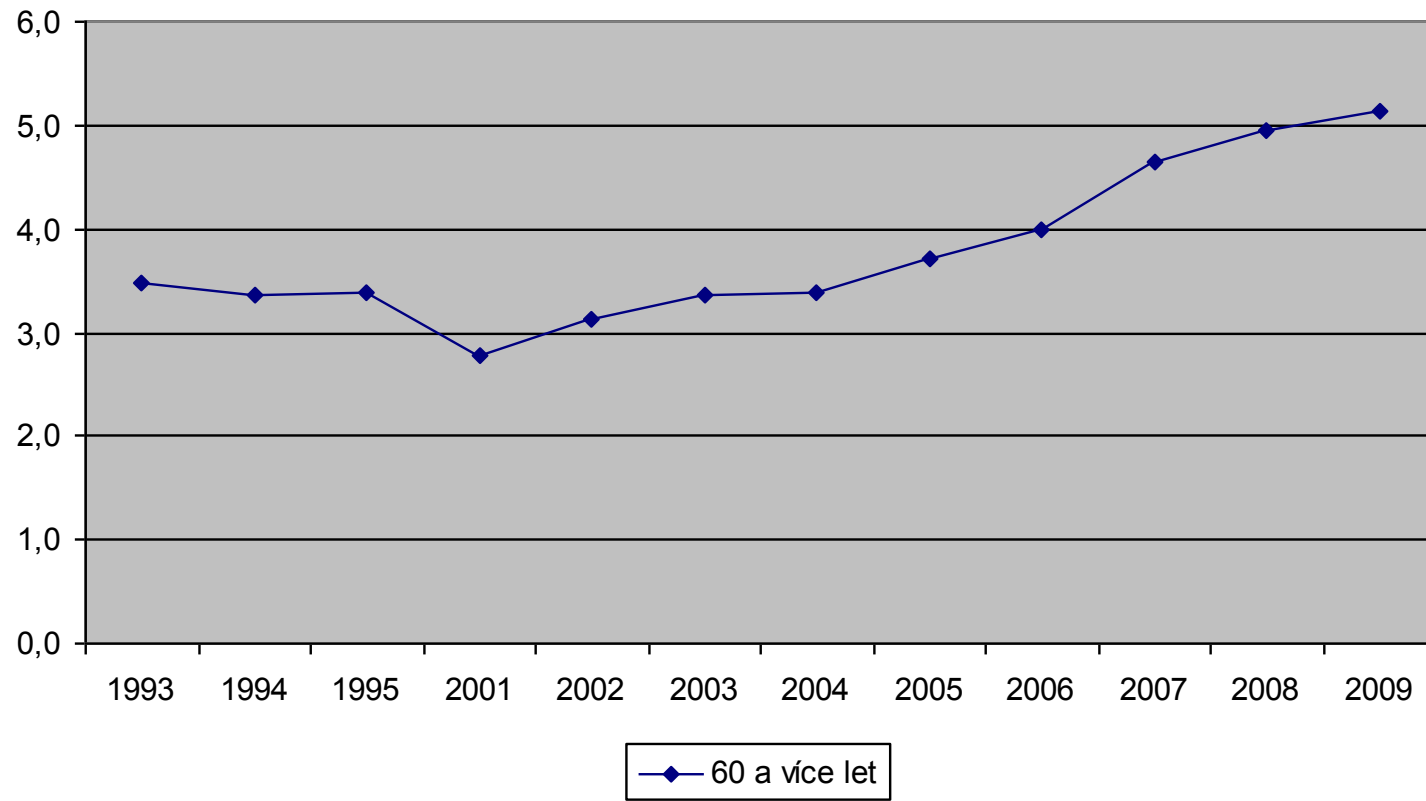
K 31.12. 2008 – 21,04 %, 2009 – 20,8 %, ČSÚ, Statistické ročenky

Podíl 50-64 letých na celkové pracovní síle



Pramen: Stratilová podle VŠPS 2002 - 2007 , 2008

Podíl osob 60 a více let na celkové pracovní síle v %



Pramen: ČSÚ

Věk odchodu do důchodu (ČR)

- U pojištěnců narozených po roce 1968
- Muži – 65 let
- Ženy 62 (4 děti), 63 (3 děti), 64 (2 děti), 65 (1 nebo 0)
- + získání potřebné doby pojištění 25 let (cíl 35 s náhradními dobami, 30 let bez náhradních dob)

Průměrný věk odchodu do důchodu (2008)

- EU (27) 61,4
- EU (25) 61,3
- EU (15) 61,5
- ČR 60,6 %
- Min FR 59,3 (Malta, Chorvatsko)
- Max Island 64,4 (Norsko, Švédsko, Nizozemí)
- V roce 2008 byl průměrný věk odchodu do důchodu v Evropské unii 61,4 roku, přitom v Japonsku to bylo 70 let a v USA, největší ekonomice světa 65 let.



Postavení starších osob na trhu práce

- Zaměstnanost:
- Mimořádný pokles počtu pracujících v nejmladším produktivním věku (15-24 let)
- Nízký podíl pracujících s částečným pracovním úvazkem
- Zvýšení míry zaměstnanosti v důsledku prodlužování věkové hranice nároku na důchod (55 – 64 letých: 1993 19 %, 2000 25,3 %, 2005 44,7 %)

Vybrané strukturální ukazatele a ukazatele ESZ - srovnání EU a ČR

		2004	2005	2006	2007	2008
míra zaměstnanosti - zaměstnané osoby ve věku 15-64 (celkem, ženy, muži) jako podíl z populace (celkem, ženy, muži) stejné věkové skupiny						
celkem	EU27	63,0	63,6	64,5	65,4	65,9
	Česká republika	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6
ženy	EU27	55,5	56,3	57,3	58,3	59,1
	Česká republika	56,0	56,3	56,8	57,3	57,6
muži	EU27	70,4	70,8	71,7	72,5	72,8
	Česká republika	72,3	73,3	73,7	74,8	75,4
míra zaměstnanosti starších pracovníků - zaměstnané osoby ve věku 55-64 (celkem, ženy, muži) jako podíl z populace (celkem, ženy, muži) stejné věkové skupiny						
celkem	EU27	40,7	42,3	43,5	44,7	45,6
	Česká republika	42,7	44,5	45,2	46,0	47,6
ženy	EU27	31,6	33,6	34,9	36,0	36,9
	Česká republika	29,4	30,9	32,1	33,5	34,4
muži	EU27	50,3	51,6	52,7	53,9	55,0
	Česká republika	57,2	59,3	59,5	59,6	61,9

Míra zaměstnanosti 15-64 letých a 55-64 letých v členských zemích EU (v %)

Země	2. čtvrtletí 2010					
	15-64 let			55-64 let		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
EU 27	64,3	70,2	58,4	46,4	54,6	38,6
Rakousko	71,4	77,2	65,8	42,5	51,9	33,6
Belgie	61,5	67,3	55,5	36,9	46,1	27,8
Bulharsko	60,2	63,8	56,6	44,2	51,8	37,9
Kypr	69,8	76,5	63,2	58,3	73,6	43,6
Česká republika	64,9	73,5	56,1	46,3	58,4	35,2
Dánsko	74,1	75,6	72,5	57,6	61,2	54,1
Estonsko	59,5	58,6	60,3	52,6	48,5	55,6
Finsko	69,2	70,3	68,0	56,7	55,9	57,5
Francie	64,2	68,4	60,2	39,9	42,3	37,6
Německo	71,0	76,0	66,0	57,4	64,9	50,2
Řecko	60,1	71,5	48,7	42,2	56,6	28,7
Maďarsko	55,3	60,3	50,6	34,3	40,2	29,4
Irsko	60,4	64,5	56,4	50,7	58,4	43,0
Itálie	57,2	68,0	46,5	36,6	47,6	26,2
Lotyšsko	58,9	58,4	59,4	50,1	49,0	50,9
Litva	56,7	55,5	57,9	47,2	51,3	44,1
Lucembursko	64,6	72,2	56,8	42,4	50,2	34,0
Malta	55,9	73,5	37,5	30,2	48,7	12,1
Nizozemsko	76,3	81,0	71,5	56,0	65,9	46,1
Polsko	59,3	65,5	53,3	33,3	44,2	23,7
Portugalsko	65,7	70,0	61,5	49,3	55,8	43,5
Rumunsko	60,1	67,1	53,2	42,8	51,8	34,9
Slovensko	58,6	65,2	52,0	41,0	54,9	28,7
Slovinsko	66,5	69,1	63,7	35,5	44,8	26,0
Španělsko	58,6	64,9	52,2	43,4	55,0	32,6
Švédsko	72,9	75,3	70,4	70,1	74,0	66,3
Spojené království	69,3	74,3	64,4	56,7	64,9	48,9

Zdroj: Eurostat. Pořadí zemí je uvedeno abecedně podle anglických názvů.

Charakteristika starších osob

- Nízká informační gramotnost
 - Znalost cizích jazyků
 - Negativní přístup většiny starších pracovníků k dalšímu vzdělávání
 - Zdravotní stav,
 - Postoj k práci
- X
- Vyšší zodpovědnost a loajalita
 - Spolehlivost
 - Nižší fluktuace, časová flexibilita

Postoje zaměstnavatelů ke kvalifikaci starších zaměstnanců

- Preferují aktuálnost vzdělání a praxe
- Neochota investovat prostředky do vzdělávání zaměstnanců v předdůchodovém věku
- *„Bylo vám už padesát? Tak to máte smůlu“* (Brněnský deník 18. 5. 2007: 10)

Strategie nezaměstnaných

- „ti, kdo ztratili svá zaměstnání v důsledku propouštění (jako přebyteční), ji nacházejí obtížněji než ti, kdo ze svého posledního zaměstnání odešli dobrovolně“ (Mareš, Sirovátka, 2003)
- Předčasný odchod do starobního důchodu se stává individuální strategií, jak se vyhnout nezaměstnanosti, nebo firemní politikou, jak se „zbavit“ starších zaměstnanců (Vidovicová, 2006) TPSD se zvyšuje 2001 (220 tis.), 2009 (380 tis.)

Důvod pro setrvání v zaměstnání

- **Ekonomická motivace** (nárok a úroveň důchodů, omezení výše předčasných důchodů, souběh důchodů a pracovní činnosti, apod..) V ČR pouze motivace na straně nabídky x zaměstnavatelé
- Potřeba kontaktu s lidmi
- Potřeba užitečnosti

Předčasné důchody

- Nejvýše tři roky před dosažením statutárního důchodového věku, min doba pojištění 25 let. (Redukce procentní výměry 0,9 % vyměřovacího základu za každých započatých 90 dnů zbývajících do dosažení nároku na plný důchod)
- **Trvalé x dočasně krácené (do 2004)**
- Rychlý růst od roku 1996 (18 %), 2000 a 2001 (50 %)
- **Vysoká míra příjmové solidarity**
- <http://www.mesec.cz/clanky/jak-na-vypocet-starobniho-duxodu-pro-rok-2010/>

Příklad

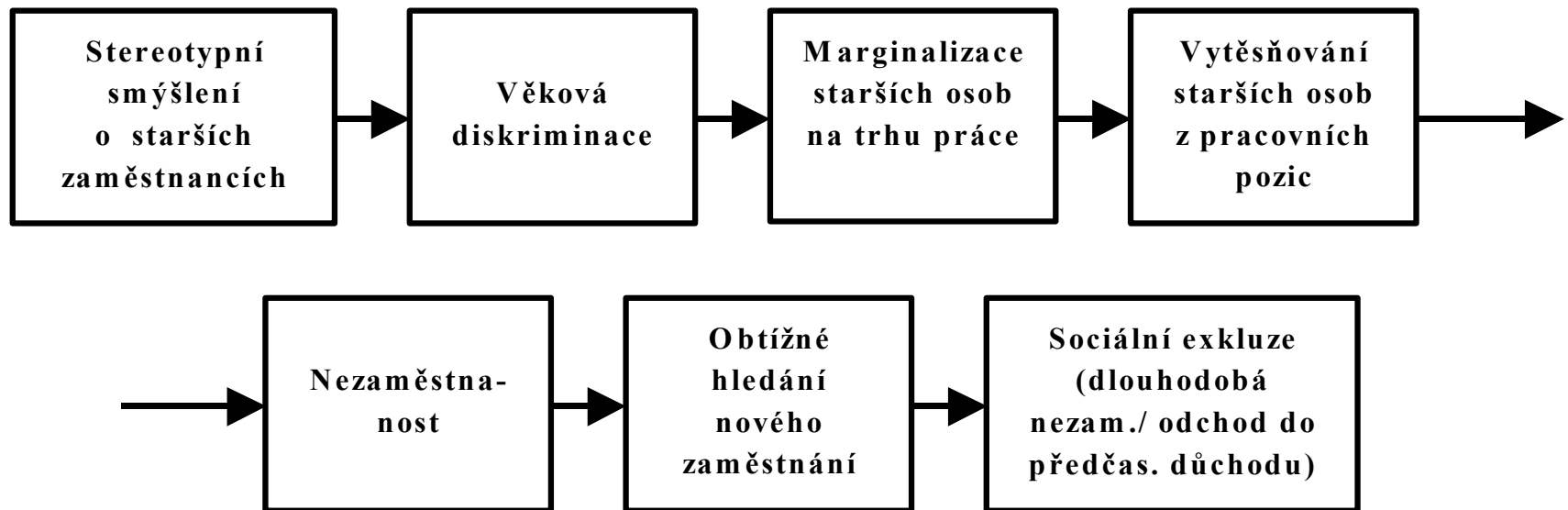
- Při nároku 10.000,-, činí předčasný důchod 8.497,- Kč
- Při průměrné délce života mužů, která je kolem 74 let, a **průměrném desetitisícovém důchodu**, ho předčasný odchod do penze za rok připraví o 18 036 korun. Pokud by se dožil dalších alespoň čtrnácti let, bylo by to celkem 252 504 korun.
- **Osoby, které mají nárok na předčasný starobní důchod, si podle zákona o důchodovém pojištění nemohou vydělávat peníze jinou výdělečnou činností.**

Přesluhování

- **Kdy je nejvýhodnější požádat o starobní důchod při přesluhování? Záleží na tom, jak dlouho bude člověk žít.**

- | Věk úmrtí | Kdy požádat |
|-------------------|-------------------------|
| Do 76,5 roku | při vzniku nároku |
| 76,5 až 78,5 roku | po 1. roce přesluhování |
| 78,5 až 80,5 roku | po 2. roce přesluhování |
| 80,5 až 82,5 roku | po 3. roce přesluhování |
| 82,5 až 84,5 roku | po 4. roce přesluhování |
| Nad 84,5 roku | po 5. roce přesluhování |

Sociální exkluze osob starších 50 let z trhu práce

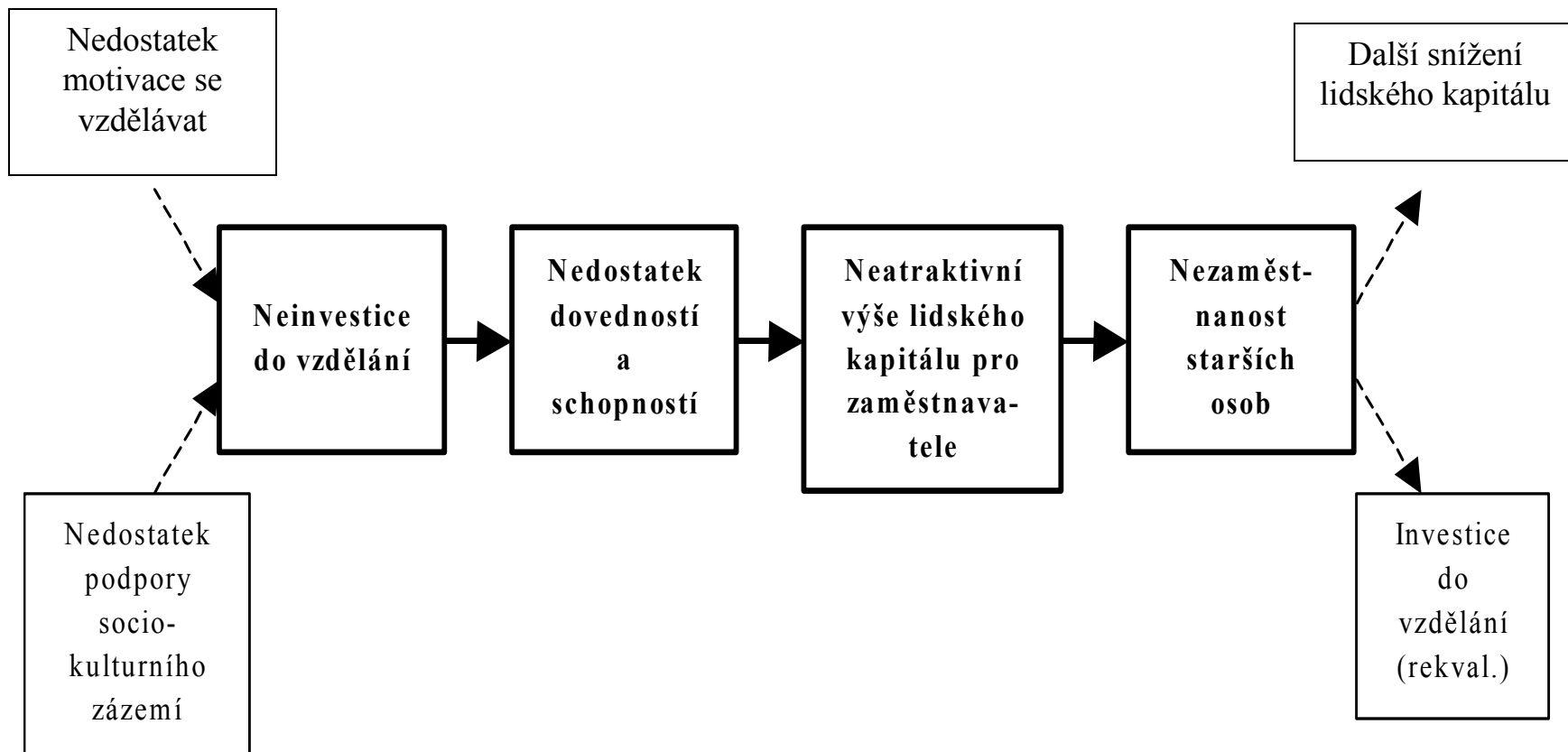


Nezaměstnaní starší 50 let (26,8 %), MPSV, 2009

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti, neúčinná APZ – kvóty – 25 % uchazečů, poddimenzování systému

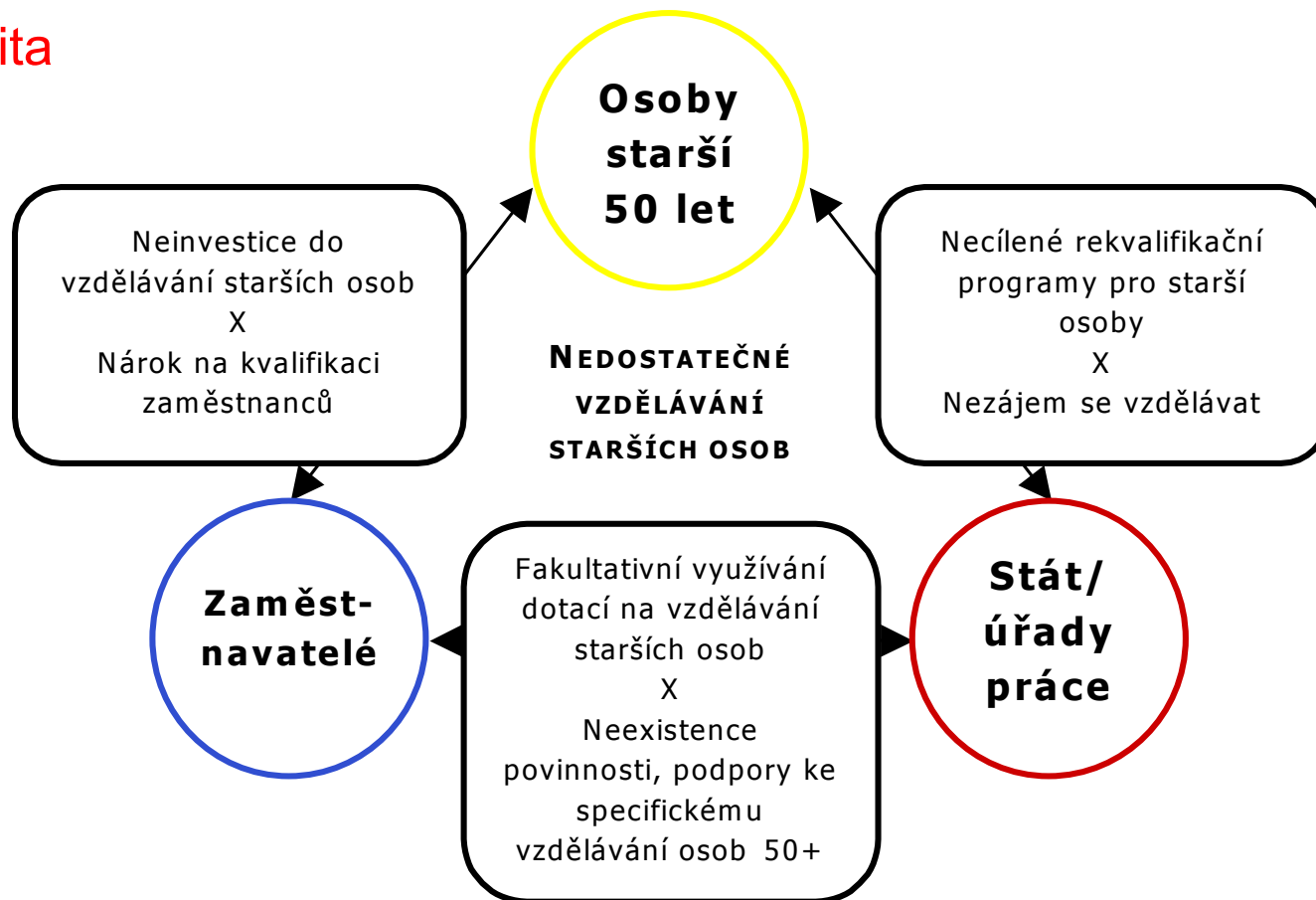
Dle ÚP – nejrizikovější skupiny (zejména u kumulace handicapů)

Vznik nezaměstnanosti starších osob podle teorie LK



Přístup státu k řešení kvalifikace

- ÚP, APZ
- Další vzdělávání (zaměstnavatelé x osoby starší 50let x stát)
- Flexibilita



Politika trhu práce a zaměstnanosti

- Zákon č. 435/2004 Sb:
- Starší 50 let jsou řazeni mezi skupiny, které potřebují zvýšenou péči
- Nárok na delší podpůrnou dobu v nezaměstnanosti

Národní soustava kvalifikací

- <http://www.narodni-kvalifikace.cz/>

Politika stárnutí populace

- Národní program přípravy na stárnutí 2008-2012
<http://www.mpsv.cz/cs/5045>
- Rada vlády pro seniory – vytvořit podmínky pro zdravé a aktivní stáří a aktivní zapojení osob do ekonomického a sociálního rozvoje společnosti.

Strategické směry

- Aktivní stárnutí
- Prostředí a komunita vstřícná ke stáří
- Zlepšení zdraví a zdravotní péče ve stáří
- Podpora rodiny a pečovatелů
- Podpora participace na životě společnosti a ochrana lidských práv

Zelená kniha o důchodech

- „Přiměřené a udržitelné důchody pro občany EU“
- **Jaká jsou hlavní témata diskuse?**
- Z obecného cíle dosáhnout přiměřených, udržitelných a spolehlivých evropských důchodových systémů vyplývají tři hlavní témata:
- Zaprvé, jak lze na úrovni EU co nejlépe podpořit členské státy v jejich úsilí nalézt rovnováhu mezi odpracovanými roky a roky v důchodu, přičemž je třeba vzít v úvahu strukturální změny ve společnosti, na trhu práce a rostoucí naději dožití. Toto úzce souvisí se strategií Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění.
- Zadruhé, jak odstranit překážky mobility pro pracovníky i kapitál, které jsou výsledkem uspořádání důchodových systémů, včetně doplňkových důchodových systémů.
- Zatřetí, jak zajistit, aby důchodové systémy byly spolehlivé nyní i v budoucnu. Budeme se zabývat otázkou, jak zmírnit rizika a nestabilitu pro pracovníky i důchodce. Rádi bychom zabezpečili, aby fondové důchodové systémy byly zajištěné a aby v nich existovala vhodná rovnováha mezi jejich efektivitou a spolehlivostí.

Politika zaměstnanosti – shrnutí problémů

- Nedostatečně účinná APZ vůči starším uchazečům
- Nízké využívání forem částečných úvazků
- Skupině starších 50 let není v legislativě s výjimkou zákona o zaměstnanosti věnována pozornost
- Nízká účast na vzdělávání (nízká motivace a sebedůvěra)
- Chybějící finanční stimuly pro zaměstnavatele, upřednostňování mladších pracovníků

VUPSV, 2007

Hlavní směry

- VZDĚLÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB
- EKONOMICKÉ ZVÝHODNĚNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ STARŠÍCH OSOB – snížení odvodů zaměstnavatelů, dotace při zaměstnání nez. SO, umožnění zkrácení pracovní doby bez vlivu na výši budoucího důchodu, zvýhodnění přesluhování

Dobrá praxe – (zaměstnavatelé)

Vzdělávání starších zaměstnanců

Zvýšení podpory vzdělávání zaměstnanců

- výukové metody nutné přizpůsobit potřebám a schopnostem starších pracovníků;
- Belgie - sociální partneři se zavázali k zvýšení podílu mzdových nákladů vynakládaných na vzdělávání a k vypracování vzdělávacího plánu zaměřeného na starší pracovníky;
- Dánsko - přes 80 % firem nabízí vzdělávací kurzy svým zaměstnancům;
- Itálie - Vyšší vzdělávací institut - pořádá vzdělávací programy pro nezaměstnané starší 50 let;

Úprava pracovních podmínek starších zaměstnanců

Nizozemsko

- kariérní přestávky pro starší osoby
- dohoda o dodatečné dovolené pro starší pracovníky
- úprava pracovní doby starších pracovníků s cílem snížit náročnost jejich práce; úpravy se týkají práce přesčas, práce o víkend, příležitostné práce a práce na směny

Podpora zaměstnavatelů

Snížení finančních nákladů na pracovní sílu (snížení daňového zatížení pracovní síly) - zejména ke konci jejího pracovního života

Belgie - snížení výše příspěvků na sociální zabezpečení u osob ve věku nad 57 let

Německo - příspěvek zaměstnavateli na zaměstnání starších pracovníků: zaměstnavatelé, kteří přijmou nezaměstnanou osobu ve věku 55 let a více, nemusí odvádět příspěvek na pojištění v nezaměstnanosti (3,25 %)

Portugalsko - snížení příspěvků na sociální pojištění pro zaměstnavatele, jestliže přijme pracovníka pobírajícího starobní nebo invalidní důchod

Finanční podpora zaměstnavatelů k přijímání starších pracovníků

Německo - zaměstnavatel, který přijme pracovníka ve věku nad 50 let, má nárok po dobu dvou let na finanční podporu ve výši 20 - 40 % mzdových nákladů. V případě zaměstnání osoby nad 55 let nemusí zaměstnavatel odvádět za tyto pracovníky příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti.

Řecko - systém mzdové podpory financovaný z prostředků Fondu zaměstnanosti a odborného vzdělávání. Jestliže podnik přijme nezaměstnaného občana, kterému do dosažení oficiálního důchodového věku chybí pět let, bude mu vyplacena podpora v rámci tohoto systému.

Španělsko - nezaměstnané osoby starší 52 let, které nastoupí do nového zaměstnání, mohou pobírat dále podporu v nezaměstnanosti. O tuto částku se zaměstnavateli zároveň snižují mzdové náklady na tohoto pracovníka.

Švédsko - dávky zaměstnavatelům, kteří přijmou osobu starší 57 let, která byla nezaměstnaná nejméně dva roky. Podpora může být vyplácena 24 měsíců a pokrývá 75 % mzdy, jejíž maximální výše je omezena.

Podpora zaměstnávání + CŽV

Stanovení kvót pro zaměstnávání starších osob

Povinnost firem zaměstnávat určité procento starších osob.

Např. Lotyšsko, Rusko - povinnost firem i veřejnoprávních organizací zaměstnávat alespoň 5 % starších pracovníků.

Nevýhoda nástroje spočívá v snižování flexibility starších pracovníků, znevýhodnění ostatních věkových skupin, posílení administrativní regulace trhu práce.

Podpora celoživotního vzdělávání

- zvýšit účast starších osob ve vzdělávání;

Belgie, Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Německo, Portugalsko, Řecko, Španělsko, Švédsko, Estonsko, Nizozemsko, Slovinsko;

Maďarská vláda připravuje celkovou vzdělávací politiku pro dospělé a nový Vzdělávací akt pro dospělé.

- vzdělávací poukázky - Belgie, Rakousko

- Vzdělávací fond - příspěvky od zaměstnavatelů, zaměstnanců - Maďarsko, Francie, Španělsko, Irsko, Itálie, Nizozemsko

- daňové úlevy

- přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám jednotlivců i zaměstnavatelů

Děkuji za pozornost 😊